NursRxiv
DOI：10. 12209/issn2708-3845. 20220704001

以职业认同为中介护士长领导行为对护士离职意愿的影响

贾明华[1]，王岳娜[2]，刘建荣[1]
（1. 西安医学院第二附属医院 护理部，陕西 西安，710038；
2. 西安医学院第二附属医院 消毒供应科，陕西 西安，710038）

摘要：目的 探究以职业认同为中介护士长领导行为对护士离职意愿的影响。**方法** 采用方便抽样法，选取西安市某三甲医院132名临床护士为研究对象，采用一般情况调查表、医院领导行为评估量表、职业认同评定量表和离职意愿量表进行问卷调查。**结果** 护士长领导行为得分为(81. 41±10. 08)分，pm型领导类型最多(49. 19%)，职业认同得分为(104. 76±13. 86)分，离职意愿的总均分为(2. 28±0. 68)分；护士长领导行为与职业认同呈正相关(r=0. 546，P<0. 01)，与离职意愿呈负相关(r=−0. 468，P<0. 01)，职业认同与离职意愿呈负相关(r=−0. 522，P<0. 01)；在护士长领导行为与离职意愿关系中职业认同发挥部分中介作用，中介效应占总效应的44. 68%。**结论** 护士长领导行为以职业认同为中介间接影响护士离职意愿。医院管理者应重视改善护士长领导行为，以增强护士职业认同感，有助于降低护士离职意愿，稳定护理队伍。

关键词：护士长领导行为；职业认同；离职意愿；护理管理

The influence of head nurse´s leadership behavior with professional identity as an intermediary on nurses´ turnover intention

JIA Minghua[1]，WANG Yuena[2]，LIU Jianrong[1]
（*1. Department of Surgical Anesthesia，The Second Affiliated Hospital of Xi'an Medical University，Xi'an，Shaanxi，710038；2. Central Sterile Supply Department，The Second Affiliated Hospital of Xi'an Medical University，Xi'an，Shaanxi，710038*）

ABSTRACT：Objective To explore the influence of head nurses' leadership behavior with professional identity as an intermediary on nurses' turnover intention. **Methods** Convenient sampling method was used to conduct a questionnaire survey on general information，hospital leadership behavior assessment scale，professional identity scale，and turnover intention questionnaire among 124 nurses in a tertiary hospital in Xi'an. **Results** The head nurse's leadership behavior score was(81. 41±10. 08)points，and the pm leadership type accounted for 49. 19% of all nurses；The professional identity score was (104. 76±13. 86) points，and the total mean score of turnover intention was (2. 28±0. 68) points. The head nurse's leadership behavior was positively correlated with professional identity (r=0. 546，P<0. 01)，was negatively correlated with turnover intention (r=−0. 468，P<0. 01)；professional identity was negatively correlated with turnover intention (r=−0. 522，P<0. 01). Professional identity played a part of the mediating role in the relationship between the head nurse's leadership behavior and turnover intention，and the mediating effect accounted for 44. 68% of the total effect. **Conclusion** The leadership behavior of head nurses indirectly affects the turnover intention through professional. Hospital managers should pay attention to improving the leadership behavior of head nurses to enhance nurse's professional identity，help reduce nurse's turnover intention and stabilize the nursing team.

通信作者：刘建荣；E-mail：49532697@qq. com

KEY WORDS: head nurse's leadership behavior; professional identity; turnover intention; nursing management

据统计,2017年我国护士离职率为2.15%,其中有3.09%的医院护士离职率高达10%以上[1]。离职意愿是预测离职行为的有效指标[2],影响临床护理质量及护士生活质量[3]。护士职业认同是护士对护理职业的自我肯定,是离职意愿重要影响因素之一[4]。护士长领导行为是护士长对护士进行领导实践过程中表现的领导方式和风格[5]。多项相关性研究结果显示,改善护士长领导行为可提高护士对工作环境感知[6]、护士工作满意度[7],增强护士间团结度[5],护士长有效的领导力是改善和降低护士离职率的核心[8],但关于护士长领导行为对护士离职意愿的影响及其相关机制研究少有报道。本研究基于PM理论,分析以职业认同为中介护士长领导行为对护士离职意愿的影响,为降低护士离职意愿和稳定护理队伍提供依据。

1 资料与方法

1.1 一般资料

采用方便抽样法,选取西安市某三甲医院临床护士作为调查对象。纳入标准:①取得护士执业资格证书;②护士长直接领导时间>1年;③自愿参与本调查。排除标准:①护理管理者;②进修护士、实习学生。

1.2 方法

1.2.1 调查工具

1.2.1.1 一般情况调查表:包括性别、年龄、职称、学历、科室、工龄、聘任方式、婚姻状况。

1.2.1.2 医院领导行为评估量表:医院领导行为评估量表(HLBAS)采用1991年由徐联仓等[9]翻译修订,Cronbach's α=0.97,具有较高的信效度。该量表共20个条目,2个维度,前10个项目为工作绩效(P)职能,后10个项目为团队维系(M)职能。采用Likert5级计分,总分100分。根据P职能和M职能得分与总体均分的比较,分为4种领导行为类型:PM型(高工作绩效,高团队维系),pM型(低工作绩效,高团体维系),Pm型(高工作绩效,低团体维系),pm型(低工作绩效,低团体维系),护士长领导行为评分为所在科室护士测评得分,得分越高,表明领导行为越好。

1.2.1.3 职业认同评定量表:采用由刘玲[10]设计的职业认同评定量表,共30个条目,5个维度:职业认知评价、职业社交技能、职业社会支持、职业挫折应对、职业自我反思,采用Likert 5级计分,条目均是正向题,总分为30~150分,121~150分为职业认同水平较高,91~120分为职业认同水平中等,61~90分为职业认同水平偏低,30~60分为职业认同水平低下。各维度得分=各维度所得总分/各维度条目数,分数越高,护士的职业认同及相应的维度水平越高。该表具有很好的信效度,Cronbach's α=0.938,折半信度0.880。

1.2.1.4 离职意愿量表:离职意愿量表(TIQ)最早由Spector和Michae编制,经中国台湾地区学者李栋荣等[11]翻译并修订。共6个条目,采用Likert 4级计分法,所有题目都是反向计分,总分为6~24分,总均分≤1分表示离职意愿很低,1<~2分表示离职意愿较低,2<~3分表示离职意愿较高,>3分表示离职意愿很高。包括3个维度:离职意愿Ⅰ,离职意愿Ⅱ,离职意愿Ⅲ。此量表Cronbach's α=0.77,内容效度0.68。

1.2.2 调查方法

以"问卷星"在线调查的方式进行问卷调查,卷首注明指导语,解释本研究的目的及意义,明确问卷的填写方法与要求,由护士长统一组织符合纳入标准的临床护士知情同意后无记名填写问卷,该电子问卷设置同一微信号限填1次。在规定时间内共提交电子问卷132份,剔除提交答卷时间<200 s、所有条目答案均为同一选项的问卷,有效问卷124份,有效率为93.94%。

1.4 统计学方法

采用SPSS 20.0软件,采用均数±标准差($\bar{x}\pm s$)、频数、构成比进行统计描述,采用Pearson相关分析、回归分析进行统计推断,采用Bootstrap方法进行中介效应检验。检验水准α=0.05,$P<0.05$为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 一般资料

本研究有效调查对象124人,女122人,男2人;年龄:20~24岁22人,25~29岁53人,30~34岁32人,>35岁17人;学历:大专34人,本科90人;职称:护士48人,护师63人,主管护师及以上13人;工龄:1~3年45人,4~10年58人,>10年21

人；聘任方式：正式在编4人，合同制120人；婚姻状况：已婚63人，未婚60人，离异1人。

2.2 护士长领导行为现状

护士长领导行为总分为(81.41±10.08)分，P职能(41.35±4.85)分，M职能(40.06±5.92)分。护士长领导类型：PM型35(28.23%)人，Pm型16(12.90%)人，pM型12(9.68%)人，pm型61(49.19%)人。

2.3 护士职业认同现状

调查对象职业认同水平：21(16.94%)人水平偏低；88(70.97%)人水平中等；15(12.10%)人水平较高。护士职业认同总分及各维度得分见表1。

表1 护士职业认同总分及各维度得分(x±s) 分

项目	得分	条目均分
职业认知评价	31.79±4.80	3.53±0.53
职业社交技能	20.04±3.23	3.34±0.53
职业社会支持	21.54±2.92	3.59±0.49
职业挫折应对	20.97±3.11	3.49±0.52
职业自我反思	10.41±1.66	3.47±0.55
职业认同总分	104.76±13.86	3.49±0.46

2.4 护士离职意愿现状

调查对象离职意愿等级：离职意愿很低7(5.65%)人；较低42(33.87%)人；较高64(51.61%)人；很高11(8.87%)人。护士离职意愿总分及各维度得分见表2。

表2 护士离职意愿总分及各维度得分(x±s) 分

项目	得分	条目均分
离职意愿Ⅰ	4.10±1.66	2.05±0.83
离职意愿Ⅱ	4.13±1.75	2.06±0.87
离职意愿Ⅲ	5.44±1.32	2.72±0.66
离职意愿总分	13.67±4.05	2.28±0.68

2.5 护士长领导行为、护士职业认同与离职意愿的相关性分析

Pearson相关分析结果显示，护士长领导行为与职业认同呈正相关(r=0.546，P<0.01)，与离职意愿呈负相关(r=−0.468，P<0.01)，职业认同与离职意愿呈负相关(r=−0.522，P<0.01)，见表3。

表3 护士长领导行为、护士职业认同与离职意愿的相关性(r值)

变量	职业认同	护士长领导行为	离职意愿
职业认同	1.000	-	-
护士长领导行为	0.546**	1.000	-
离职意愿	-0.522**	-0.468**	1.000

注：**P<0.01

2.6 护士职业认同在护士长领导行为与护士离职意愿关系间的中介作用

分析护士长领导行为以职业认同为中介对离职意愿的影响机制，本研究同时对护士长领导行为、护士职业认同、离职意愿进行分层逐步回归，建立方程1结果显示，护士长领导行为对离职意愿有预测作用；方程2结果显示，护士长领导行为可显著预测职业认同；方程3结果显示，控制了自变量护士长领导行为，在回归模型中加入中介变量职业认同后，调整R^2由21.90%提高至32.00%，护士长领导行为的回归系数由−0.468调整为−0.261，P值均<0.001，见表4。采用Bootstrap法进行护士职业认同的中介效应检验，在95%置信区间下，中介检验的结果(LLCI=−0.143，ULCI=−0.039)没有包含0，表明中介效应显著，中介效应为−0.084，占总效应的44.68%，见表5。

表4 护士职业认同在护士长领导行为与离职意愿间的中介作用

方程	应变量	自变量	回归系数	标准误	t	调整R^2	F	P
方程1	离职意愿	护士长领导行为	-0.468	0.032	-5.852	0.219	34.250	0.000
方程2	职业认同	护士长领导行为	0.546	0.104	7.206	0.299	51.921	0.000
方程3	离职意愿	护士长领导行为	-0.261	0.036	-2.913	0.320	28.524	0.000
		职业认同	-0.380	0.026	-4.245			

表5 护士职业认同的中介效应检验

变量	效应值	Boot标准误	Boot CI		相对效应值
			下限	上限	
总效应	-0.188	0.032	-0.247	-0.122	
直接效应	-0.105	0.042	-0.182	-0.016	55.85%
间接效应	-0.084	0.027	-0.143	-0.039	44.68%

3 讨论

3.1 护士长领导行为有待改善

护士长领导行为包含工作绩效(P)与团队维系(M)两个职能。P职能指达成组织目标的机能，强调对下属的外部管理，主要测量领导者的计划性及依据计划、规章等对下属进行管理的能力；

M职能指的是维持和强化团体内部关系的机能，强调授权和鼓励，用于考察领导者的组织和协调能力[12]。本研究中护士长领导行为P职能(41.35±4.85)分，略高于M职能(40.06±5.92)分，说明护士长更注重目标的完成，与马改荣等[13]对西安市3所三级甲等医院362名护士的调查结果相近。本研究中pm领导类型最多，占49.19%，而理想的PM领导类型仅占28.23%，低于相关研究结果[13-14]，提示护士长领导行为有待改善。虽然护士长临床经验丰富，但管理能力及组织内部关系的协调能力不足，因此，管理者应重视对护士长领导行为的培养，促使向PM领导类型转化，以调动护士工作积极性及主动性，提高医院整体护理管理水平。

3.2 护士职业认同处于中等水平

本研究结果显示，职业认同得分为(104.76±13.86)分，表明职业认同处于中等水平，与相关研究的结果[4,15]一致，提示护士职业认同水平需进一步提升。“职业社会支持”维度得分最高，与彭亚等[15]研究结果一致，说明在护理工作中，领导、同事、患者及社会上其他人对护理人员的信任、尊重及支持较高；“职业社交技能”得分最低，与徐龙华[16]研究结果一致，说明本研究中护士与管理者、同事、患者等沟通能力欠佳，有待进一步提高。

3.3 护士离职意愿水平较高

本研究结果显示，护士离职意愿的总均分为(2.28±0.68)分，2<~3分，表明护理人员离职意愿较高，且“离职意愿Ⅲ”维度得分最高，与相关研究[4,17]结果一致，提示获得外部工作的可能性更高，可能与目前医院护士人力资源不足，护士就业机会增多有关。然而，目前缺少辞去当前工作的可能性及寻找其他工作的动机，可能辞去工作会带来一些不确定性问题，而稳定工作环境使他们不会轻易选择离职，但护理队伍处于不稳定状态，一旦有更好的工作机会，很可能会选择离职。

3.4 护士长领导行为、护士职业认同与离职意愿呈负相关，护士长领导行为与护士职业认同呈正相关

本研究结果显示，护士职业认同与离职意愿呈负相关，即护士职业认同水平越高，离职意愿越低，这与相关研究结果[4,15]一致。进一步研究发现，护士长领导行为与护士职业认同呈正相关，与离职意愿呈负相关，即护士长领导行为越好，护士职业认同水平越高，离职意愿越低，说明护士长作为管理者，肯定与支持护士工作能力，充分调动护士工作积极性，对护士职业认同具有积极的正向作用，而有效的护士长领导行为可维系护理团队人际关系，营造积极、和谐的工作氛围[18]，降低护士职业倦怠感，提高护士留职意愿[19]，反之，易导致护理人员的流失。

3.5 护士职业认同在护士长领导行为与离职意愿中介作用

职业认同在护士长领导行为与离职意愿间具有部分中介效应。职业认同作为中介变量被广泛研究，特别是在工作压力、工作满意度与离职意愿之间的关系研究中[20-21]，而将职业认同作为中介变量，探究护士长领导行为对离职意愿的影响鲜有报道。本研究结果表明，护士长领导行为可直接影响离职意愿，也可通过职业认同作为中介变量间接影响离职意愿。护士长领导行为直接影响护士的自我实现及对工作的态度，领导行为越差护士易产生负面情绪，职业认同感降低，进而产生离职倾向。而当护士面对工作困境时，职业认同发挥内在激励作用，将个体自身的意义与护理工作意义及最终价值联系起来，在克服工作的外在性中具有稳定的内在作用[21]，因而提高护士职业认同水平，可减少护士长领导行为对离职意愿的影响。

综上所述，护士长领导行为类型不容乐观，护士较高的离职意愿需引起重视。护士长领导行为以职业认同为中介影响护士的离职意愿。因此建议医院管理者应定期开展护理管理培训，重视护士长工作绩效与团队维系两个职能的培养，通过改善护士长领导行为，来增强护士职业认同感，降低护士离职意愿。

利益冲突声明：作者声明本文无利益冲突。

参考文献

[1] 甘露，张海燕，尚文涵，等．护士离职率现状及影响因素分析[J]．中华护理杂志，2020，55(2)：198-203.

[2] STAUFENBIEL T，KÖNIG C J．A model for the effects of job insecurity on performance，turnover intention，and absenteeism[J]．J Occup Organ Psychol，2010，83(1)：101-117.

[3] 杨军，李红，张爱华．职业获益感与离职意愿对护士生活质量影响的路径分析[J]．中国医学伦理学，2017，30(4)：457-461.

[4] 李秀英．临床护士职业认同与离职意愿的相关性

研究[J]. 泰山医学院学报，2016，37(6)：643-645.

[5] 王军芳，雷金花，王晴晴，等. 护士长领导行为与护士间团结度的相关性研究[J]. 全科护理，2015，13(26)：2635-2636.

[6] 王艳玲，何燕. 护士长领导行为与护士工作环境感知的相关分析[J]. 济宁医学院学报，2018，41(2)：150-152.

[7] 田敏，陈景旭，许冬梅，等. 精神科护士长领导行为与护士工作满意度的相关性分析[J]. 中华现代护理杂志，2012，18(10)：1135-1137.

[8] 赖丽莉. 护士长领导力与护士工作满意度相关性研究进展[J]. 齐鲁护理杂志，2016，22(9)：54-56.

[9] 徐联仓. 管理心理学及其应用：为医院管理服务[M]. 北京：北京医科大学、中国协和医科大学联合出版社，1993.

[10] 刘玲. 护士职业认同水平及其与工作压力、职业倦怠的相关研究[D]. 上海：第二军医大学，2009.

[11] 李栋荣，李经远. 矩阵式组织结构下的角色冲突、组织承诺和离职意愿关联性研究-以工业技术研究员工为例[D]. 新竹：台湾交通大学，2000.

SPENCE S A，FARROW T F，HERFORD A E，et al. Behavioural and functional anatomical correlates of deception in humans[J]. Neuroreport，2001，12(13)：2849-2853.

[12] MISUMIJYUJI. The Development in Japan of the Performance-Maintenance (PM) Theory of Leadership[J]. J Social Issues，1995，51(1)：213-228.

[13] 马改荣，吕爱莉，孙璐，等. 护士长领导行为对护士间团结度影响的研究[J]. 护理管理杂志，2018，18(10)：720-723.

[14] 田晓华，孙秀娜. 护士长多元领导风格与领导行为的相关性研究[J]. 护理学杂志，2016，31(9)：73-75.

[15] 彭亚，赵莉，范静，等. 基层医院临床护士离职意愿与护理工作环境和职业认同的相关性研究[J]. 循证护理，2019，5(4)：318-321.

[16] 徐龙华. 三级甲等医院护士职业认同与工作投入的相关性研究[D]. 南京：南京中医药大学，2016.

[17] 任雅欣，罗太珍，周英，等. 广州市10家综合医院护士心理弹性与工作满意度及离职意愿的相关性分析[J]. 护理学报，2016，23(11)：46-50.

[18] 陈新霞，娄凤兰. 护士长领导行为测评及与住院患者满意度的相关性[J]. 中华护理杂志，2006，41(11)：976-979.

[19] 滕妍，栗莉，于晨. 护士长领导行为与护士职业倦怠的相关性研究[J]. 中华现代护理杂志，2015，21(4)：403-405.

[20] 闫宁，杨艳杰，杨秀贤，等. 基于护士职业认同的工作压力与离职意愿关系研究[J]. 中国医院管理，2018，38(7)：73-75.

[21] 林叶艳，罗献明，张国华，等. 护士的职业认同在工作满意度与离职意愿间的中介作用[J]. 护理与康复，2016，15(10)：919-924.